



**HERBALIFE**  
**NUTRITION**

## CODE DE L'ENTREPRISE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ET DE BONNE CONDUITE

« NOUS AMÉLIORONS LA VIE DES GENS EN RENDANT  
LE MONDE PLUS SAIN ET PLUS HEUREUX. »

**Herbalife Nutrition**  
Code de l'entreprise en matière d'éthique et de bonne conduite

<b>NOS PRINCIPES EXPRIMÉS .....</b>	<b>1</b>
<b>SOMMAIRE.....</b>	<b>2</b>
Responsabilités individuelles .....	2
Responsabilités supplémentaires des dirigeants et responsables .....	3
<b>SIGNALEMENT DES VIOLATIONS PRÉSUMÉES DE NOTRE CODE DE CONDUITE.....</b>	<b>3</b>
Devoir de signaler toute conduite présumée .....	3
Enquêtes de conformité .....	5
Politique de protection contre les représailles .....	5
<b>UN MILIEU DE TRAVAIL SÛR ET RESPECTUEUX.....</b>	<b>6</b>
Égalité devant l'emploi .....	6
Respect de la diversité.....	6
Politique contre le harcèlement.....	6
Santé et sécurité .....	7
Aménagements pour les personnes handicapées.....	7
Vie privée .....	8
Politique anti-népotisme.....	8
<b>PROTECTION DES INTÉRÊTS DES ACTIONNAIRES .....</b>	<b>8</b>
Conflits d'intérêts.....	8
Communications d'entreprise et relations avec les investisseurs.....	9
Politique contre les délits d'initiés et divulgation de renseignements .....	10
Procédures juridiques et audits.....	10
Contrôles internes adéquats .....	10
<b>INFORMATIONS CONFIDENTIELLES ET EXCLUSIVES .....</b>	<b>11</b>
Contrôles relatifs aux informations confidentielles.....	11
Droits de propriété intellectuelle.....	11
Utilisation de matériel et logiciels personnels .....	12
Protection des actifs et propriété intellectuelle des sociétés partenaires .....	12
Informations sur la concurrence.....	12
<b>DOCUMENTS PROFESSIONNELS ET RESSOURCES DE LA SOCIÉTÉ.....</b>	<b>13</b>
Exactitude des registres financiers et autres .....	13
Conservation des documents .....	13
Utilisation des ressources de la société.....	14
<b>DIRECTIVES CONCERNANT LES ACTIVITÉS EXTÉRIEURES .....</b>	<b>14</b>
Réseaux sociaux.....	14
Affaires civiles .....	15
Activités politiques.....	15
<b>RÈGLES DE CONDUITE.....</b>	<b>16</b>
Politiques de concurrence.....	16
Vente, marketing et publicité.....	16
Travailler avec les fournisseurs .....	16
Contrôle de l'exportation .....	17
Les taxes et les lois sur le contrôle des devises étrangères.....	17
Protection de l'environnement .....	17
Fraude, pots-de-vin et corruption.....	17
Cadeaux et gestes de courtoisie.....	18
Cadeaux aux employés du gouvernement .....	18
Lobbying.....	19
L'embauche de fonctionnaires .....	19
<b>Conclusion.....</b>	<b>19</b>

# NOS PRINCIPES

## NOTRE OBJECTIF

### **Rendre le monde plus sain et plus heureux**

L'objectif et l'unique valeur de notre société, de nos distributeurs et de nos employés, sont de rendre le monde plus sain et plus heureux grâce à une alimentation personnalisée et une opportunité d'affaires éprouvée afin d'assurer un meilleur avenir pour tous.

## NOTRE DÉMARCHE

### **Nous nous distinguons par nos distributeurs dédiés et motivés par un même objectif**

Nous offrons non seulement des produits qui tiennent leurs promesses, mais aussi des connaissances irremplaçables, un soutien quotidien et le respect à nos clients. Coaching, attention, engagement communautaire. Et une incroyable opportunité. Voilà l'offre réelle de nos distributeurs. Nous sommes motivés par leurs besoins et animés par leur passion.

## NOTRE OFFRE

### **Produire des résultats qui inspirent et améliorent la vie**

Grâce à des produits efficaces et délicieux, l'accompagnement des distributeurs, le soutien de nos employés enthousiastes, et une communauté motivée, nous sommes en mesure de vous simplifier la vie en vous offrant une alimentation plus saine et une vie plus heureuse.

## NOS VALEURS

### **Ce qui importe pour nous, c'est de bien faire les choses**

L'honnêteté, l'intégrité, l'humilité et la confiance sont à la base de notre service. Nous pensons que l'éthique est une priorité. Et nous honorons et respectons nos distributeurs, nos clients, et plus important encore, nous-mêmes.

### **Nous travaillons ensemble**

Nous apprenons, nous enseignons. Nous suivons, nous dirigeons. Nous nous soutenons les uns les autres. Nous ne cessons jamais de collaborer et rien ne nous arrête. Nous offrons un environnement de travail convivial. Nous gardons les choses simples. Nous célébrons chaque individu et l'équipe en chacun de nous.

### **Nous bâtissons un monde meilleur**

Nous visons toujours plus haut. Pour saisir les nouvelles opportunités dès qu'elles surgissent. Pour apprendre. Pour se développer. Pour innover. Pour exceller et se dépasser. Pour être un agent de changement dans nos communautés. Pour transformer l'esprit d'entrepreneuriat en motivation quotidienne afin d'améliorer la vie et l'alimentation de nos clients et les nôtres.



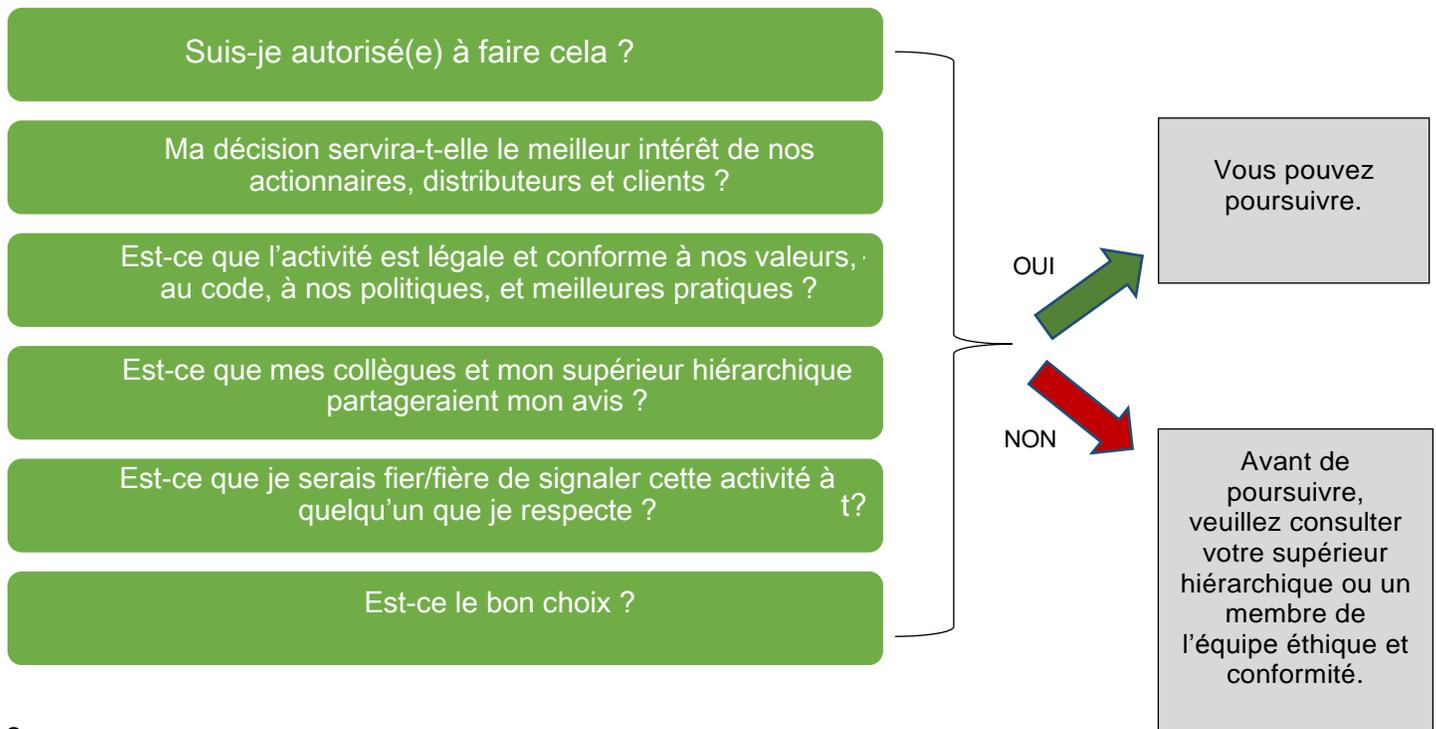


## SOMMAIRE

### Responsabilités individuelles

Le code de l'entreprise Herbalife Nutrition en matière d'éthique et de bonne conduite (le « code ») est le fondement de la manière dont nous nous conduisons chez Herbalife Nutrition et partout où nous exerçons nos activités. Il est renforcé par notre vaste programme d'éthique et de conformité, qui comprend, entre autres, des politiques référencées dans le code, des campagnes de sensibilisation et des programmes de formation. Tous les employés d'Herbalife Nutrition sont tenus de se conformer au code et à nos politiques, et d'agir en conformité avec toutes les lois applicables. Par ailleurs, tous les non employés qui entretiennent des relations d'affaires avec Herbalife Nutrition se doivent de respecter les principes d'honnêteté, d'intégrité et prise de décision éthique de notre code.

Nous partageons tous la responsabilité de nous conformer à notre code. Tout manquement au code affecte les valeurs de la société, et peut aussi donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi. Pour cette raison, assurez-vous de lire et de comprendre l'intégralité de notre code et de tenir compte des questions suivantes :



## Responsabilités supplémentaires des dirigeants et responsables

Il incombe aux responsables à tous les niveaux de favoriser un milieu de travail encourageant des comportements éthiques. Chaque année, les administrateurs et les dirigeants seront invités à fournir des informations non présentées ici. Il n'existe évidemment aucune formule miracle pour créer un milieu de travail idéal. Cependant, en tant que responsable, vous êtes en mesure de prévenir les mauvaises conduites - l'un des principaux objectifs de tout programme d'éthique et de conformité efficaces. Nous encourageons les responsables à rester attentifs et positifs quand ils parlent de notre code. Répondez aux questions de votre personnel et prenez leurs préoccupations au sérieux. Si vous n'êtes pas en mesure d'intervenir ou si vous ne vous sentez pas à l'aise pour ce faire, demandez conseil à votre supérieur hiérarchique, aux ressources humaines ou à l'équipe éthique et conformité, et revenez vers votre équipe d'une manière opportune et courtoise.

N'oubliez pas que le moindre soupçon d'irrégularité de la part des dirigeants rend la société vulnérable aux violations de notre code et par conséquent qu'il est préjudiciable à notre marque et à nos actionnaires. C'est pour cette raison que nous proposons ce qui suit :

- **Adoptez un comportement approprié et éthique conformément à notre code. Les employés vous prendront comme modèle de référence.**
- **Traitez le personnel que vous gérez comme vous voudriez être traité.**
- **Assurez-vous que le personnel sous votre responsabilité a suivi la formation adéquate portant sur l'éthique et la conformité.**
- **Rappelez régulièrement aux membres de votre équipe notre code et ses exigences.**
- **Restez professionnel lorsque vous félicitez ou critiquez une performance professionnelle, n'en faites pas une affaire personnelle. Concentrez-vous sur la réussite ou les défauts de la performance professionnelle et non sur la personne.**
- **Faites preuve d'impartialité dans la façon dont vous réagissez à la performance d'un employé. Cela favorisera un comportement honnête et éthique.**
- **Cherchez à susciter la confiance dans toutes vos communications internes et externes.**



## **SIGNALEMENT DES VIOLATIONS PRÉSUMÉES DE NOTRE CODE DE CONDUITE**

### Devoir de signaler toute conduite présumée

Vous devez signaler immédiatement toute conduite avérée ou suspectée comme étant contraire à

l'éthique ou toute conduite qui viole notre code, y compris toute violation de lois, règlements, politiques de l'entreprise ou de notre code, par le biais de l'une de nos ressources d'éthique et de conformité indiquées ci-dessous. La responsabilité de signaler une inconduite s'applique à tout le monde, quel que soit le titre ou le niveau d'ancienneté. Notre code ne peut prédire tout ce qui est susceptible de se produire sur le lieu de travail. Toutefois, si vous êtes témoin ou invité à participer à une activité qui vous semble contraire à l'éthique ou inappropriée, faites confiance à votre intuition et posez-vous ces questions :

- **Est-ce que cela pourrait nuire à la réputation de la société ou compromettre la crédibilité d'Herbalife Nutrition ?**
- **Une personne raisonnable considérerait-elle cette activité contraire à l'éthique ou malhonnête ?**
- **Est-ce que cela ternirait ma réputation ou celle de mes collègues de travail ?**
- **Si je ne fais pas de rapport, vais-je ressentir de la culpabilité ou des remords ?**
- **Ai-je besoin de conseils ou d'aide ?**

Si vous avez répondu « Oui » à l'une de ces questions, vous devez signaler la conduite suspecte par l'intermédiaire de l'une de nos ressources d'éthique et de conformité indiquées ci-dessous. Si vous avez connaissance de quelque chose qui pourrait être une violation de nos valeurs, de notre code, de nos politiques ou de la loi, vous devez vous faire entendre et le signaler pour qu'on puisse y remédier. Le fait de ne pas signaler une violation connue ou suspectée du code est en soi une violation de celui-ci. En outre, quiconque encourage une autre personne ou lui permet d'enfreindre le code est soumis à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Plusieurs ressources sont à votre disposition pour obtenir des conseils ou faire un signalement :

- **Adresse Internet :**  
**IntegrityLine.Herbalife.com**
- **Vous pouvez appeler gratuitement la hotline confidentielle :**
- **1 (800) 461-9330**

**Pour la liste des numéros de téléphone internationaux, consultez**  
**IntegrityLine.Herbalife.com**

- **Texte : (213) 335-2054 (États-Unis uniquement)**
- **E-mail : [EthicsandCompliance@herbalife.com](mailto:EthicsandCompliance@herbalife.com) pour les demandes de renseignement d'ordre général**
- **Courrier postal : Adressé au General Counsel ou Chief Compliance Officer, Herbalife Nutrition, 800 West Olympic Blvd. Suite 406 Los Angeles, CA 90015, États-Unis**

---

**LA RESPONSABILITÉ DE  
SIGNALER UN CAS ÉVENTUEL  
D'INCONDUITE S'APPLIQUE À  
TOUT LE MONDE**

---

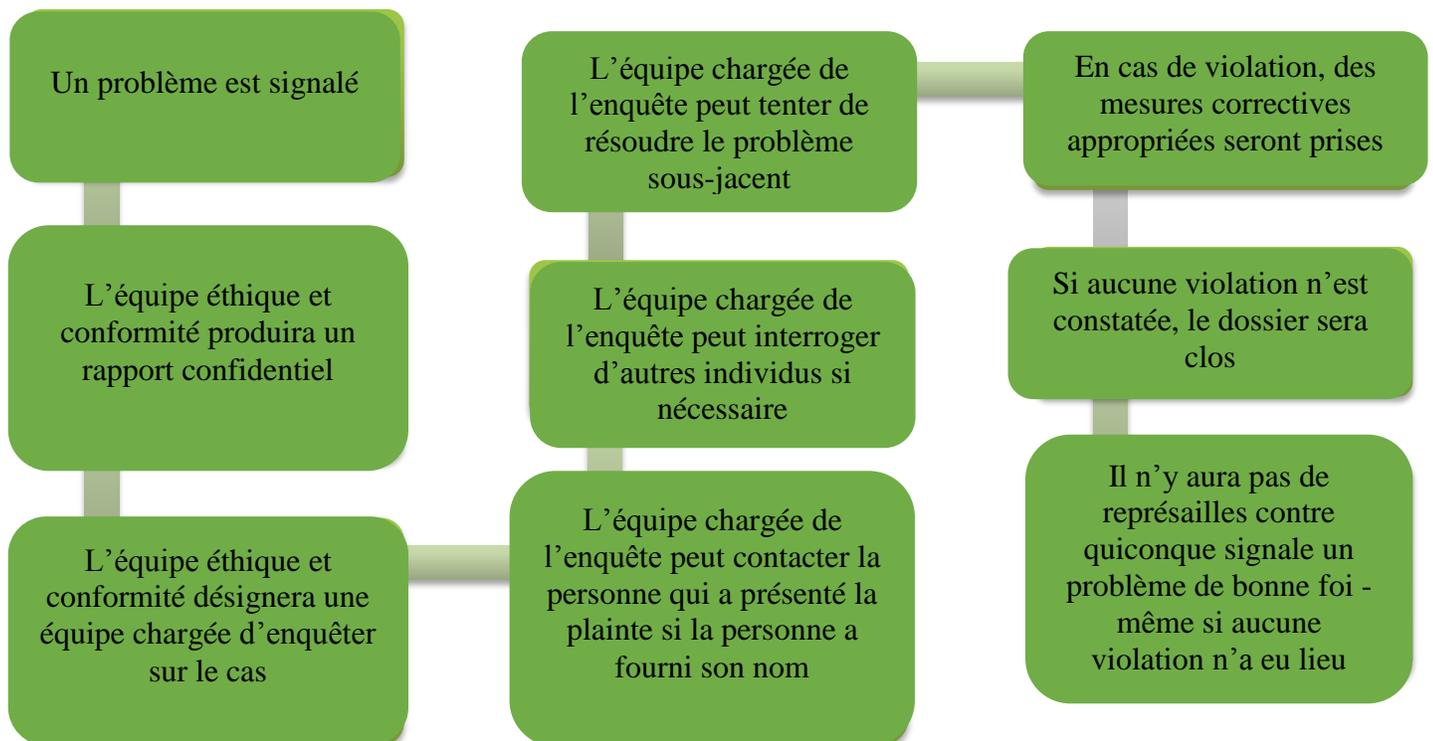
Nous vous invitons à fournir toutes les informations que vous jugez appropriées. Ces informations seront conservées dans le respect de la confidentialité sauf selon les besoins, pour mener une enquête complète et équitable. Vous pouvez choisir de demeurer anonyme, sauf si la loi locale en exige autrement. En raison de lois locales sur le respect de la vie privée dans certains pays et dans l'Union européenne, la Integrity Line ne pourra autoriser que des types spécifiques d'allégations telles que des questions de comptabilité, de finance, d'audit et de corruption. Dans ces pays, contactez votre service des ressources humaines pour signaler d'autres problèmes.

Tous les signalements seront immédiatement transmis à l'équipe éthique et conformité qui attribuera ensuite le cas à l'équipe d'enquête compétente. En outre, si vous choisissez de fournir votre nom, nos enquêteurs pourront prendre contact avec vous pour recueillir plus d'informations. Ceci permet d'assurer que les problèmes font l'objet d'enquêtes et sont traités convenablement et dans les meilleurs délais. Dans la mesure autorisée par la loi ou d'autres préoccupations liées à des politiques, les enquêteurs vous tiendront informés de leur enquête.

**Les signalements doivent être effectués de bonne foi.** Quiconque dépose un signalement d'inconduite mensonger sera soumis à des mesures disciplinaires immédiates pouvant aller jusqu'au licenciement.

## Enquêtes de conformité

Tous les employés sont tenus de coopérer pleinement avec toutes les enquêtes. Voici les étapes d'une enquête :



## Politique de protection contre les représailles

Herbalife Nutrition a une politique de tolérance zéro à l'égard des actes ou menaces de représailles contre quiconque rapporte de bonne foi une violation présumée de notre code. La société interdit à quiconque de punir ou d'intenter des représailles à l'encontre d'un employé qui a rapporté de bonne

---

**NOUS AVONS UNE POLITIQUE DE  
TOLÉRANCE ZÉRO À L'ÉGARD DES  
ACTES OU MENACES DE REPRÉSAILLES.**

---

foi une conduite susceptible d'être contraire à l'éthique. Cette politique s'applique même lorsque l'enquête conclut qu'il n'y a aucune faute.

Notre politique de non-représailles s'applique également aux menaces, actes d'intimidation ou de vengeance contre les personnes qui coopèrent aux enquêtes de l'équipe éthique et conformité. Les individus qui exercent des représailles ou menacent de le faire seront soumis à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Nous prenons au sérieux les réclamations liées aux représailles. Les allégations de représailles feront l'objet d'une enquête et les mesures qui s'imposent seront prises.

## UN MILIEU DE TRAVAIL SÛR ET RESPECTUEUX

### Égalité devant l'emploi

Herbalife Nutrition est un employeur qui souscrit à l'égalité d'accès à l'emploi et est déterminé à maintenir un environnement exempt de discrimination. La société garantira l'égalité d'accès à l'emploi pour tous en plaçant à chaque poste la personne la plus qualifiée, indépendamment de la race, de la couleur, du sexe, de l'état de grossesse, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de la religion, de l'état civil, de l'âge, de l'origine nationale, de la situation de handicap, du statut d'ancien combattant, du statut de citoyenneté, du soutien aux syndicats ou d'autres statuts de groupes protégés tels que définis par les lois fédérales, d'état, provinciales ou locales applicables. Pour en savoir plus, veuillez consulter la *Politique 4.70 – Égalité devant l'emploi*.

### Respect de la diversité

Herbalife Nutrition reconnaît la diversité comme une force. Avec des distributeurs dans plus de 90 pays à travers le monde, nous célébrons le multiculturalisme et promouvons l'équité et l'égalité pour les personnes de toutes origines et convictions. Nous apprécions nos différences. Il revient à chacun de nous de créer un lieu de travail où tout le monde est traité avec honnêteté, dignité et courtoisie.

### Politique contre le harcèlement

Notre code **ne tolère aucune discrimination ni aucun harcèlement** ayant trait à la race, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, l'origine, le statut d'ancien combattant, le statut militaire ou l'état civil, la situation de handicap physique ou mental, l'orientation sexuelle, le statut des congés familiaux, l'état de santé y compris les caractéristiques génétiques, ou tout autre motif protégé par les lois fédérales, d'état, provinciales ou locales applicables.

En outre, les préjudices et les pratiques discriminatoires ne sont ni autorisés ni tolérés dans le milieu de travail. Toutes les mesures administratives telles que la rémunération, les avantages sociaux, les transferts, les licenciements, la formation, l'éducation, l'aide reçue au titre des frais de scolarité et l'accès aux programmes sociaux et récréatifs doivent également être traitées conformément à la politique de la société contre la discrimination et le harcèlement.

---

**NOTRE CODE BANNIT TOUTE  
PRATIQUE DE HARCÈLEMENT**

---

Conformément à notre engagement à maintenir un environnement de travail professionnel et agréable, notre code bannit toute forme de harcèlement. Bien que la définition du harcèlement varie, notre code le définit comme tout

comportement verbal importun, suggestif ou physique qui crée un environnement intimidant et hostile, ou l'hostilité qui en découle.<sup>1</sup> Des avances sexuelles ou demandes de faveurs sexuelles sont des exemples concrets de harcèlement sexuel.

Par ailleurs, notre code interdit expressément l'intimidation, le partage via des médias et les commentaires oraux et écrits, **même les plaisanteries**, qui pourraient être interprétés comme sexistes, racistes, intimidants, offensants ou diffamatoires. Enfin, le code interdit les insultes basées sur l'apparence physique ou une déficience.

Tout harcèlement nuit à l'environnement de travail et à la performance globale de la société. Signalez immédiatement tout problème de harcèlement. Si vous êtes l'objet ou le témoin de harcèlement sur le lieu de travail, signalez l'incident immédiatement. Ceux qui se livrent à des actes discriminatoires ou au harcèlement subiront des conséquences disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Pour en savoir plus, veuillez consulter la *Politique 4.72 : Politique de lutte contre la discrimination, le harcèlement et les représailles*.

## Santé et sécurité

Nous faisons tout pour offrir un milieu de travail sûr et sain dans une ambiance de communication ouverte pour tous nos employés, membres et représentants. Veuillez lire attentivement les mesures de sécurité et vous familiariser avec celles-ci, et signaler immédiatement tout acte ou menace de violence, conditions de travail dangereuses, risques sanitaires et accidents du travail à votre supérieur hiérarchique ou aux ressources humaines. Si vous êtes témoin de violence physique, comportement dérangeant ou dommage à la propriété de la société, appelez immédiatement la sécurité et les ressources humaines.

Il est interdit de pénétrer dans les locaux de la société sous l'emprise de l'alcool ou autre qui affaiblirait son état. Notre code interdit également l'utilisation illégale, la vente, l'achat, le transfert ou la possession de drogues ou de substances réglementées sur le lieu de travail. La société et ses employés doivent continuer à s'engager à prendre toutes les mesures raisonnables pour préserver et améliorer l'environnement, la santé publique et la sécurité.

## Aménagements pour les personnes handicapées

La société s'engage à travailler avec et fournir des aménagements raisonnables pour les employés et candidats avec un handicap. Tout travailleur handicapé ayant besoin d'aide est invité à informer son supérieur hiérarchique ou les ressources humaines.



## Vie privée

Herbalife Nutrition respecte et vise à protéger la vie privée de tous ses employés, membres et représentants. Toutes les données à caractère personnel recueillies par la société, y compris les dossiers personnels, médicaux et avantages sociaux, sont strictement confidentielles. L'accès non autorisé ou la divulgation de données à caractère personnel à quiconque va à l'encontre de notre code et fera l'objet de mesures disciplinaires. (*Veillez consulter la Politique 16.02 : Renseignements personnels*).

## Politique anti-népotisme

Le fait d'accorder un traitement préférentiel à des proches au sein de la société constitue un conflit d'intérêt. Par exemple, aucun employé ne supervisera un membre de sa famille immédiate ou ne sera supervisé par lui, ou encore ne travaillera dans le même service ou sur le même quart de travail que lui.

Ni les salariés ni leurs conjoints ne peuvent devenir des distributeurs. En outre, les employés ne peuvent s'engager dans une relation intime avec l'un de nos distributeurs. Pour en savoir plus consultez la *Politique 15.05 Conflits d'intérêt*.

# PROTECTION DES INTÉRÊTS DES ACTIONNAIRES

## Conflits d'intérêts

Il y a conflit d'intérêts si et lorsque les intérêts privés d'une personne interfèrent, ou semblent interférer, avec les intérêts de la société. Si un employé, administrateur ou directeur s'attribue un rôle qui pourrait affecter son jugement ou entraver son rendement au sein de la société, cela constitue un conflit d'intérêt. Toute allégeance extérieure qui amoindrit la capacité d'un employé à s'acquitter objectivement de son travail constitue également un conflit d'intérêt et viole notre code.

Évaluez votre propre situation et faites appel à votre bon sens pour éviter les conflits. Voici quelques exemples de conflits au sein d'Herbalife Nutrition :

- **Travailler pour un concurrent ou le conseiller, en quelque capacité que ce soit, y**

**compris en tant que consultant externe, tout en travaillant en même temps chez Herbalife Nutrition.**

- **Agir pour des vendeurs ou des fournisseurs de la société ou en leur nom, ou accepter de l'argent ou des avantages de la part de vendeurs ou de fournisseurs pour les services que vous fournissez en tant qu'employé d'Herbalife Nutrition.**
- **Faire du travail non lié à la société ou se livrer à de telles activités dans les locaux de la société ou pendant les heures de travail, y compris pendant les congés payés.**
- **Que vous ou un membre de votre famille détienne un intérêt financier dans une organisation avec laquelle la société entretient des relations commerciales ou qui est un concurrent direct de la société si cet intérêt entraîne ou semble entraîner un conflit d'intérêts avec la société.**

Remarque concernant les vendeurs et les fournisseurs : En tant qu'employé ou représentant d'Herbalife Nutrition, ni vous ni aucun membre de votre famille ne devez détenir un intérêt financier chez l'un de nos vendeurs ou fournisseurs qui vous place ou semble vous placer dans un conflit d'intérêts avec la société. Cette limitation s'applique aux vendeurs et aux fournisseurs qui sont des sociétés privées ou des sociétés cotées en bourse. Veuillez adresser vos questions sur les relations avec les vendeurs et les fournisseurs au service juridique. Pour en savoir plus, veuillez consulter la *Politique 15.05 : Conflits d'intérêt*.



### **Communications d'entreprise et relations avec les investisseurs**

La direction pense qu'il est dans le meilleur intérêt de nos actionnaires et de la communauté financière en général que toute communication externe passe par un canal unique. Les commentaires ou déclarations qui pourraient devenir publics doivent être examinés et approuvés à

l'avance par nos avocats et professionnels en communication et en relation avec les investisseurs.

Les déclarations non autorisées aux médias ou à la communauté financière pourraient compromettre la conformité de la société aux lois sur les valeurs mobilières, nuire à sa réputation et mettre la société face à un risque de litiges coûteux. C'est la raison pour laquelle la société a le droit de surveiller toutes les communications professionnelles et notre code prévoit ce qui suit :

- **Confirmer que les communications externes —notamment vos e-mails et publications sur les réseaux sociaux —ne divulguent aucun renseignement confidentiel d'Herbalife Nutrition et n'indiquent pas (expressément ou de manière implicite) que vous parlez au nom de la société.**
- **Si vous êtes invité à prendre la parole en public lors d'un événement, vous êtes tenu d'obtenir l'approbation de votre supérieur hiérarchique et du service communication d'entreprise.**
- **Si vous intervenez lors d'une réunion publique, même s'il s'agit d'une réunion de votre collectivité, précisez que vos opinions sont les vôtres à titre personnel (et non en qualité d'employé d'Herbalife Nutrition).**

- **Si vous êtes contacté par un membre de la communauté financière ou des journalistes, éditeurs, producteurs, agence de presse ou autres organisations de médias, refusez tout commentaire et transmettez la demande d'information au service communication.**

Si vous avez des questions au sujet de notre politique sur les relations d'investissement et communication d'entreprise, demandez à un collègue, votre supérieur hiérarchique ou quelqu'un du service communication d'entreprise. Pour en savoir plus, veuillez consulter la *Politique 7.62 : Communications avec les analystes et les investisseurs*.

## **Politique contre les délits d'initiés et divulgation de renseignements**

En travaillant pour ou avec la société, vous pouvez avoir accès à ce qu'on appelle « des informations importantes non publiques » sur Herbalife Nutrition ou d'autres sociétés. Le terme « information importante non publique » fait référence aux informations confidentielles à usage interne qui, si rendues publiques, pourraient avoir une incidence sur le cours de nos titres. La loi fédérale et la politique de la société vous interdisent d'exploiter ces renseignements et de les partager avec d'autres personnes qui peuvent les exploiter (une pratique illégale connue comme un « délit d'initié »). Toute violation de cette politique résulte en un licenciement immédiat.

En général, toute information privilégiée qu'un investisseur raisonnable considère importante pour soutenir sa décision d'achat, de vente ou pour conserver les titres de la société constitue une « information importante non publique. » Exploiter ou divulguer des informations importantes non publiques va à l'encontre de notre code et des lois américaines sur les valeurs mobilières, dont beaucoup s'appliquent au-delà de nos frontières. Les pénalités sanctionnant l'exploitation d'informations non publiques peuvent inclure de lourdes amendes et des peines de prison.

Voici quelques exemples d'informations non publiques qui pourraient être considérées comme importantes et confidentielles :

- **Rendement financier.**
- **Projections non communiquées des bénéfices et dividendes.**
- **Éventuelles fusions ou acquisitions.**
- **Cessions.**
- **Annonces de nouveaux produits.**
- **Progrès technologique ou rapport de recherche.**
- **Autres activités importantes concernant la société.**

Pour en savoir plus, veuillez consulter *la Politique 7.61 : Délits d'initiés*.

## **Procédures juridiques et audits**

Herbalife Nutrition coopère avec les enquêtes gouvernementales et réagit comme il se doit aux procédures judiciaires, et notre code vous demande de faire de même. Évitez mensonges et fausses déclarations dans le cadre de ces procédures, et évitez de détruire, d'altérer ou de dissimuler tout matériel en prévision de ou suite à une demande de ces matériaux. De même, évitez d'induire en erreur ou nuire à l'activité des auditeurs et enquêteurs internes, des experts-comptables externes ou avocats.

## **Contrôles internes adéquats**

Herbalife Nutrition doit disposer de contrôles internes adéquats, tels que politiques, procédures ou systèmes en vue d'empêcher et de détecter l'inconduite, d'enquêter à son sujet et d'y remédier. Non seulement les employés sont tenus de respecter les contrôles internes, mais les responsables sont également tenus de n'épargner aucun effort pour assurer la mise en place et le suivi complet de ces contrôles internes.

## **INFORMATIONS CONFIDENTIELLES ET EXCLUSIVES**

### **Contrôles relatifs aux informations confidentielles**

Les employés, administrateurs et directeurs doivent préserver le caractère confidentiel des données qui leur sont confiées par la société ou ses clients. Seul le service juridique a le pouvoir d'autoriser la divulgation des données, pour des raisons professionnelles ou réglementaires. Les informations confidentielles et exclusives comprennent sans s'y limiter :

- **Plans et propositions.**
- **Stratégies commerciales et rapport de recherche.**
- **Formules et données techniques.**
- **Informations sur les nouveaux produits.**
- **Informations sur les prix.**
- **Information financière, cibles ou projections.**
- **Fichiers et dossiers personnels.**
- **Renseignements sur les employés.**



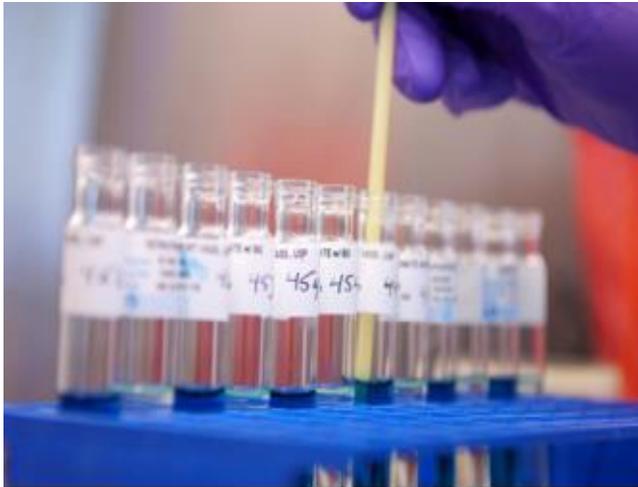
Quiconque ayant accès aux données confidentielles et exclusives doit confirmer qu'elles sont sécurisées, conservées, étiquetées, consultées et transmises conformément à la politique et aux procédures de la société.

Avant de quitter la société ou de s'en séparer pour quelque raison que ce soit, y compris la retraite, toute personne qui a obtenu l'accès aux informations confidentielles et aux données exclusives doit les retourner à la société. Cela inclut les copies, pages ou sections de tous les documents et supports numériques (quel qu'en soit le format). Vous avez le devoir et la responsabilité personnelle de protéger nos informations confidentielles et nos données exclusives au titre de vos relations commerciales avec Herbalife Nutrition. Cette obligation de confidentialité se poursuit même une fois que vous avez quitté ou vous êtes séparé d'Herbalife Nutrition, quelle qu'en soit la raison.

Si vous avez des questions sur les informations confidentielles et / ou exclusives, contactez l'équipe éthique et conformité. Si vous avez connaissance ou suspectez l'existence ou une tentative de manipulation ou de mauvaise utilisation des données de la société, vous devez immédiatement le signaler à l'équipe éthique et conformité. Pour en savoir plus, veuillez consulter la *Politique 7.41 : Informations confidentielles de la société*.

### **Droits de propriété intellectuelle**

Quelle que soit votre relation avec Herbalife Nutrition, par le biais d'un contrat de travail ou non, nous détenons tous les droits d'auteur du matériel produit et développé par et pour nous, quelle que soit votre contribution et expertise professionnelle. En vertu de ces accords, vous reconnaissez et convenez que la société détient les droits d'auteur, brevet et protection de la marque pour tout ce que vous produisez pour nous. Nous conservons les droits de propriété même après votre départ ou séparation pour quelque raison que ce soit, y compris le licenciement ou la retraite.



### Utilisation de matériel et logiciels personnels

L'exploitation d'un logiciel acquis à des fins personnelles pour effectuer une tâche professionnelle est proscrite. Il est interdit de télécharger et de transférer un logiciel sur les ordinateurs de la société.

### Protection des actifs et propriété intellectuelle des sociétés partenaires

Il arrive que des sociétés externes acceptent de partager leur droit de propriété intellectuelle avec la société. En général, ces accords permettent à nos

employés, dirigeants ou représentants d'accéder à certaines informations confidentielles et exclusives pour un usage particulier.

Chaque fois qu'un tiers s'engage à mettre à votre disposition des données confidentielles ou exclusives, vous devez conserver ces données conformément à la politique de la société. En outre, vous pouvez seulement utiliser, copier, distribuer ou communiquer ces données tel qu'expressément permis par les présentes conditions.

Soyez particulièrement prudent lors de l'attribution de licences ou de l'acquisition de matériel protégé ou logiciel d'autrui. La propriété intellectuelle est régie par les lois sur le droit d'auteur et les lois sur les brevets et les secrets commerciaux. Vous devez vous conformer rigoureusement à toutes les conditions d'octroi de licences et aux contrats d'acquisition.

La politique de la société exige que vous consultiez notre service juridique et obteniez son autorisation avant de demander, d'accepter ou d'obtenir la propriété intellectuelle d'un tiers. Tous les termes pertinents doivent être documentés dans un accord dûment signé. Notre code proscrit les offres verbales, les contrats informels et les accords auxiliaires.

Veillez à bien reconnaître et utiliser toutes les marques déposées et tous les droits d'auteur et noms de marque détenus par la société et autres sociétés connexes à travers le monde conformément aux politiques de la société sur l'utilisation des marques déposées et autres propriétés intellectuelles. Les logos de marques déposées, noms, symboles ou dispositifs identifient et distinguent les produits et services et figurent parmi les atouts les plus précieux de la société. L'utilisation inappropriée de la propriété intellectuelle d'un tiers, marques déposées, droits d'auteur ou noms de produits, pourrait donner lieu à des demandes de réparation, amendes civiles et pénales pour vous et la société.

### Informations sur la concurrence

En affaires, il n'est pas rare d'acquérir des informations sur d'autres sociétés, y compris la concurrence. Il s'agit d'une activité commerciale normale et qui n'est pas immorale en soi. En fait, la société recueille ce genre d'information à des fins telles que l'octroi de crédit et l'évaluation des fournisseurs. Nous recueillons également des informations sur les concurrents de sources légitimes et diverses pour évaluer les mérites relatifs de leurs propres produits, services et méthodes de commercialisation. Cette activité est appropriée et nécessaire dans le marché mondial hautement concurrentiel.

D'autre part, le vol ou l'accès illégal aux données d'un concurrent constitue une violation pure et simple de notre code et de notre éthique professionnelle. Il n'y a aucune exception à cette règle : En aucun cas, les personnes qui travaillent pour ou au nom de la société ne chercheront, par quelque méthode que ce soit, à accéder illégalement aux données confidentielles et exclusives ou secrets commerciaux d'un concurrent.

Si un tiers propose de partager avec vous une information sensible et non publique sur une société, que ce soit un concurrent ou non, alertez immédiatement le service juridique.

## **DOCUMENTS PROFESSIONNELS ET RESSOURCES DE LA SOCIÉTÉ**

### **Exactitude des registres financiers et autres**

En tant que société cotée en bourse, Herbalife Nutrition est tenue de déposer des rapports trimestriels et annuels auprès de la Securities and exchange commission (SEC) dans le cadre de son règlement. Ces rapports doivent fournir une description fidèle et compréhensible de l'ensemble de nos activités, de la situation financière et des résultats d'exploitation. L'information doit aussi être à jour et complète. Afin de se conformer aux exigences de la SEC, il est impératif que tous les rapports internes soient également précis, fidèles et actuels. Notre code l'exige. Quel que soit votre rôle dans la société, que vous soyez formulateur, chercheur ou comptable, vous devez faire de votre mieux pour présenter des rapports complets, exacts et à jour.



Les politiques de la SEC exigent également que notre comptabilité financière soit mise à jour, exacte et inclut une explication compréhensible pour toutes les informations pertinentes. Les employés qui traitent l'information financière doivent donc comprendre et respecter les Principes comptables généralement reconnus (PCGR) et toutes les autres normes, lois et règlements applicables à l'établissement et à la présentation des transactions, estimations et prévisions.

Toute personne qui fait sciemment une déclaration fausse ou trompeuse dans les rapports et communications internes et externes, fera l'objet d'un licenciement immédiat, ainsi que d'amendes civiles, des sanctions pénales et des peines d'emprisonnement.

### **Conservation des documents**

Herbalife a établi des protocoles concernant la façon et le moment où les documents sont conservés et jetés. Vous devez bien connaître notre politique de conservation des dossiers.

Veillez noter qu'un service régulier de destruction de documents peut être suspendu en totalité ou partiellement lorsque les circonstances l'exigent. Nous sommes parfois légalement tenus de conserver les documents potentiellement pertinents lors de litiges, enquêtes gouvernementales et certains audits. Si vous avez des questions sur la gestion des documents de la société et les stratégies de conservation des documents, veuillez contacter le service juridique. Pour en savoir plus, veuillez consulter la *Politique 7.42 : Gestion des archives*.

## Utilisation des ressources de la société

Nous sommes tous responsables de la protection des biens de la société. Ainsi, vous devrez faire de votre mieux pour prévenir toute perte, tout vol ou toute utilisation non autorisée de notre propriété.

Tous les biens de la société, qu'ils soient matériels (équipements, ordinateurs, ordinateurs portables, systèmes, installations et fournitures) ou immatériels (propriété intellectuelle et informations confidentielles et exclusives), doivent uniquement être utilisés à des fins professionnelles légitimes.

Nous reconnaissons que tout le monde peut avoir occasionnellement besoin d'effectuer un appel téléphonique personnel ou d'envoyer un texto pendant les heures de travail, mais nous vous demandons de ne pas abuser de ce privilège. Ne perdez pas votre temps de travail à discuter, à envoyer des textos ou communiquer sur vos affaires personnelles. L'abus de ce privilège peut conduire à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

# DIRECTIVES CONCERNANT LES ACTIVITÉS EXTÉRIEURES

## Réseaux sociaux

Herbalife Nutrition reconnaît que les réseaux sociaux sont devenus le moyen préféré de partager instantanément ses pensées, idées et opinions, et nous respectons votre droit à participer à ces plateformes.

Cependant, certaines activités sur les réseaux sociaux peuvent nuire à la réputation de la société, l'un de nos atouts les plus précieux, et affecter de manière négative la perception qu'a le public de notre société. Pour protéger notre société et notre marque, ainsi que votre réputation, faites preuve de discernement dans toutes les activités sur les réseaux sociaux. À cette fin, nous vous demandons de suivre ces directives liées aux réseaux sociaux :

- **Ne jamais utiliser les ordinateurs, téléphones portables ou systèmes de messagerie de la société pour publier sur les réseaux sociaux.**
- **Ne pas s'engager dans des discussions publiques ou faire des commentaires qui pourraient être perçus comme un avis ou une déclaration d'Herbalife Nutrition.**
- **Être professionnel dans son choix de mots et respectueux des idées des autres et de leur liberté d'expression.**
- **Ne jamais divulguer, commenter ni décrire des informations confidentielles ou exclusives concernant Herbalife Nutrition.**

Si vous avez des questions sur la façon dont notre code s'applique aux réseaux sociaux, veuillez consulter le service juridique.



## Affaires civiles

La société encourage les employés, membres et représentants à participer aux activités civiles, à condition que de tels engagements ne présentent pas de conflits d'intérêts. Par exemple, un membre du conseil ou comité d'une organisation civile peut être confronté à une décision impliquant la société. Il pourrait s'agir d'une décision d'achat des produits d'Herbalife Nutrition ou d'une commission d'évaluateurs ou d'un conseil de zonage qui affecte la propriété de la société. Dans de telles circonstances, votre intérêt pour la société et votre obligation envers l'organisation civile pourraient exercer des pressions en sens contraires.

Bien que vous soyez responsable de la façon dont vous choisissez de résoudre ces conflits, vous devriez obtenir l'avis du service juridique ou de l'équipe éthique et conformité, qui peut vous conseiller rapidement sur les questions de conflits.

---

## LA SOCIÉTÉ ENCOURAGE LES EMPLOYÉS, DIRIGEANTS ET REPRÉSENTANTS À S'ENGAGER DANS DES ACTIVITÉS CIVILES

---

## Activités politiques

Si vous choisissez de soutenir un candidat politique ou une cause, vous devez le faire en tant qu'individu. La société n'a aucun intérêt dans vos opinions politiques, et la politique n'a pas sa place dans notre environnement de travail. De fait, l'utilisation des ressources de la société pour s'engager dans des activités politiques pourrait être contraire à la loi.

Il serait donc **déplacé** de demander à vos subordonnés ou collègues d'acheter des billets pour une activité de financement politique. En ce qui concerne les contributions politiques, notre code interdit expressément :

- **D'utiliser les systèmes de messagerie, les listes de diffusion ou d'autres ressources professionnelles de la société pour promouvoir un candidat ou une cause.**
- **De demander un remboursement à la société pour des cotisations politiques personnelles.**

- **De s'engager dans des activités à caractère politique pendant les heures de travail.**
- **De demander ou faire pression sur un collègue, fournisseur, client ou partenaire pour contribuer à une cause ou soutenir un candidat politique.**

Pour en savoir plus, consultez la *Politique 7.50 : Activités et contributions politiques* au sujet des contributions politiques.

## RÈGLES DE CONDUITE

### Politiques de concurrence

La plupart des pays dans lesquels la société fait des affaires ont des lois visant à prévenir la concurrence déloyale. En termes généraux, ces lois antitrust, anti-monopole ou lois du commerce équitable visent à protéger le bien-être des consommateurs en prévoyant les interférences avec les fonctions d'un marché concurrentiel. Herbalife Nutrition met tout en œuvre pour respecter les politiques de concurrence et notre code exige que tous les employés, membres et représentants en fassent autant.

Presque toutes les lois sur la concurrence interdisent :

- **Les accords de fixation des prix.**
- **La manipulation d'un produit au sein de la chaîne d'approvisionnement.**
- **La collusion avec un concurrent ou autre entité commerciale pour offrir un produit à un prix prédéterminé, également appelée « le truquage d'offres ».**

Les lois sur la concurrence peuvent être complexes et exigeantes. Si vous n'êtes pas sûr de la façon de traiter un problème qui survient ou si vous avez connaissance d'une possible violation de ces lois, veuillez le signaler au service juridique. Pour en savoir plus, veuillez consulter la *Politique 7.65 : Antitrust*.

### Vente, marketing et publicité

Herbalife Nutrition vend ses produits et services sur la base de leurs mérites. Nos pratiques de ventes et de commercialisation interdisent toute déclaration mensongère, trompeuse ou désobligeante sur nos concurrents, leurs produits ou leurs services. Dans toute publicité comparative, vous devez confirmer que toutes les comparaisons entre la société et ses concurrents ont été étayées. Toute comparaison doit comporter un langage juste, clair et qui ne soit pas trompeur. Gardez à l'esprit que certains pays n'autorisent pas la publicité comparative. En conséquence, vous devez consulter le service juridique avant de lancer une campagne de publicité comparative.



### Travailler avec les fournisseurs

Lorsque vous faites un choix parmi des fournisseurs en compétition, vous devez peser tous les faits objectivement et évaluer les avantages et les inconvénients de chaque fournisseur. Analysez les qualités des fournisseurs potentiels avec impartialité. Cette exigence s'applique à l'ensemble de la société, que vous sous-traitiez un travail de réparation pour un bureau local ou achetiez des

millions de dollars de matériaux. Tout accord *quid pro quo* est interdit conformément à la politique de la société. Par conséquent, les employés ou représentants ne devraient jamais dire à un fournisseur éventuel que la décision de la société d'acheter ses produits ou services dépend de l'accord du fournisseur d'acheter les produits ou services de la société. La société interdit ce type de compensation (principe du « pay or play »).

Enfin, comme indiqué précédemment dans la section sur les conflits d'intérêts, aucun employé, dirigeant ou représentant ne peut avoir un intérêt financier ou d'investissement auprès de nos fournisseurs. Si vous avez des questions, veuillez contacter le service juridique. Pour en savoir plus, consultez la *Politique 15.08 : Embauche de tierces parties* et la *Politique 15.05 : Conflits d'intérêts*.

### **Contrôle de l'exportation**

Les lois d'exportation et d'importation varient selon les pays où Herbalife Nutrition exerce ses activités, et la société prend au sérieux son obligation de satisfaire à toutes les exigences des douanes. Si vous participez au déplacement de produits dans ou entre les pays, veuillez examiner toutes les questions liées aux douanes qui pourraient avoir une incidence sur votre calendrier. Le marketing, la fabrication, l'étiquetage, et la tarification des produits peuvent avoir une incidence sur l'acheminement de produit sur le marché. Pour en savoir plus, consultez la *Politique 9.42 : Transport international d'import-export américain et expédition entre deux pays étrangers*.

### **Les taxes et les lois sur le contrôle des devises étrangères**

Tous les employés, dirigeants et représentants dont le travail exige le respect des lois fiscales et du contrôle des changes doivent comprendre et respecter les politiques pertinentes pour tous les pays dans lesquels la société opère. Un accord pour Herbalife Nutrition qui n'est pas conforme avec les lois de contrôle des changes et de l'impôt va à l'encontre de notre code. Si vous avez des questions, veuillez contacter le service juridique.



### **Protection de l'environnement**

La société exerce ses activités partout dans le monde d'une manière qui vise à protéger l'environnement naturel. Si vous avez connaissance d'une violation des lois sur l'environnement dont la société pourrait être tenue responsable, ou êtes au courant d'une action qui pourrait sembler dissimuler une telle violation, alertez-nous par le biais de l'une des ressources à votre disposition indiquées ci-dessus à la section Signalement des violations présumées.

### **Fraude, pots-de-vin et corruption**

Herbalife interdit rigoureusement tout type de fraude, pot-de-vin ou corruption. La fraude implique une tromperie ou une déformation délibérée et intentionnelle d'informations en vue d'en tirer un gain personnel. Les exemples de fraude comprennent le vol d'espèces, de chèques ou de biens et la manipulation de dossiers comptables. Un pot-de-vin ou dessous-de-table est le fait de donner ou d'accepter de l'argent, des honoraires, des commissions, des crédits, des cadeaux, des faveurs ou quoi que ce soit de valeur directement ou indirectement fourni en contrepartie d'un traitement favorable. Pour en savoir plus, consultez la *Politique 15.06 : Paiements inappropriés*.

## **Cadeaux et gestes de courtoisie**

Bien que l'usage d'offrir des cadeaux soit pratique courante en affaires, les cadeaux et gestes de courtoisie ne doivent jamais influencer votre prise de décision, ni créer l'apparence de conflit d'intérêts. Lorsque vous offrez ou acceptez un cadeau, y compris un repas d'affaires ou un billet pour assister à un spectacle, sachez que vous êtes lié par ces restrictions.

---

**IL EST STRICTEMENT INTERDIT DE  
DONNER OU D'ACCEPTER DE  
L'ARGENT OU DE S'ENGAGER DANS  
TOUTE FORME DE CORRUPTION**

---

L'échange de cadeaux parmi les employés de différentes sociétés et entre eux est généralement acceptable, à condition que les dépenses encourues correspondent aux pratiques commerciales habituelles, et qu'ils ne soient pas extravagants ni illicites. Les cadeaux acceptables comprennent les articles publicitaires distribués à grande échelle et biens matériels d'une valeur symbolique ainsi que des services, promotions et réductions. Vous pouvez également donner ou accepter un repas d'affaires ou un billet pour un spectacle de valeur raisonnable.

Les cadeaux de valeur extravagante créent l'apparence de conflit d'intérêts. Si vous recevez un tel cadeau, prévenez votre supérieur hiérarchique. La société s'organisera pour donner ou renvoyer le cadeau et expliquera les raisons à l'expéditeur avec courtoisie.

Il est rigoureusement interdit de donner ou d'accepter de l'argent ou de s'engager dans toute forme de corruption. Si vous avez des questions, veuillez contacter l'équipe éthique et conformité ou le service juridique. Pour en savoir plus, veuillez consulter la *Politique 15.07 : Cadeaux et marques d'hospitalité*.

## **Cadeaux aux employés du gouvernement**

Les lois de nombreux pays interdisent aux employés ou représentants du gouvernement d'accepter des cadeaux. Offrir des cadeaux est pratique courante en Amérique mais diffère en Europe, en Chine, en Asie du Sud-Est et en Afrique, par exemple. Les lois de certains pays interdisent les employés et représentants du gouvernement d'accepter même les petits gestes comme le transport ou un déjeuner.

Par conséquent, vous devrez avoir conscience des lois et réglementations régissant les relations entre les fonctionnaires du gouvernement et les fournisseurs dans chaque pays où vous exercez vos activités.

Herbalife Nutrition interdit rigoureusement à tous ses employés, agents et représentants de donner à un fonctionnaire ou un employé d'une entité gouvernementale de l'argent, des cadeaux ou tout objet de valeur qui pourrait être raisonnablement interprété comme ayant des fins illégitimes. Les cadeaux

ou marques d'hospitalité offerts à un représentant officiel d'un gouvernement doivent se conformer à d'autres exigences rigoureuses et nécessiteront vraisemblablement une pré-autorisation. Pour en savoir plus, veuillez consulter la *Politique 15.06 : Paiements inappropriés et actions connexes* et la *Politique 15.07 : Cadeaux et marques d'hospitalité*.

## Lobbying

Le lobbying renvoie généralement à des efforts visant à influencer les positions des représentants du gouvernement sur la législation en suspens et la réglementation. L'engagement de la société dans le lobbying est souvent le prolongement des activités marketing et d'acquisition.

Si vous êtes impliqués dans le lobbying, il faut connaître et respecter toutes les lois pertinentes, y compris les lois associées aux cadeaux et gestes de courtoisie et aux exigences de conformité.

La conformité et les exigences en matière de signalement dans ce domaine étant parfois compliquées et vagues, vérifiez régulièrement auprès du service juridique pour être sûr de la procédure à suivre. Vous devez également demander les autorisations appropriées avant de faire appel à des parties externes pour faire du lobbying pour le compte de la société. (Pour en savoir plus, consultez la *Politique 15.08 : Embauche de tierces parties*.)

## L'embauche de fonctionnaires

En ce qui concerne l'embauche d'actuels ou d'anciens fonctionnaires ou membres de leurs familles, notre code exige que vous consultiez votre supérieur hiérarchique, les ressources humaines et le service juridique au préalable. Le service juridique de la société doit examiner toutes les implications éthiques et juridiques susceptibles d'influer sur une décision d'embauche avant même d'entamer des discussions préliminaires concernant l'embauche d'un fonctionnaire, qu'il soit ou non encore en fonction. Pour en savoir plus, consultez la *Politique 15.06 : Paiements inappropriés*.

Pour en savoir plus sur nos politiques d'entreprise, veuillez consulter la Bibliothèque de politiques.

## Conclusion

Le code est notre feuille de route pour accomplir notre mission, celle d'améliorer la vie des gens et de rendre le monde plus sain et plus heureux. Afin d'accomplir cette mission, nous devons travailler ensemble pour faire ce qui est juste et diriger la société avec intégrité et professionnalisme. Il nous faut dénoncer tout acte de violation du code. Comme Jim Rohn le dit : « Si deux ou trois individus se mettent d'accord sur un objectif commun, tout est possible. » Ensemble, en respectant à la lettre et l'esprit du code, nous allons accomplir notre mission définie par notre objectif.

